

ПОТОКАМИ В ЛОГИСТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

М. В. Брель

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Беларусь

Научный руководитель И. В. Ивановская

На современном этапе развития экономики у каждого предприятия есть конкуренты. Это заставляет организации постоянно повышать свою конкурентоспособность, искать различные способы снижения затрат и повышения качества работы.

Одной из важных составляющих любого предприятия являются кадры. От их квалификации и умений зависит качество работы всего предприятия. Для того чтобы повысить конкурентоспособность персонала, нужно уделить особое внимание управлению персоналом. Рассмотрим основные составные части данного процесса.

Весь процесс начинается с подбора персонала. Где обычно ищут персонал? Это могут быть сайты о поиске работы, где кандидаты выкладывают резюме; кадровые агентства и биржи труда; учебные заведения, а также поиск работника может производиться внутри предприятия. Однако этим все не заканчивается, далее кандидаты проходят отбор. Обычно проводится собеседование, тестирование либо анкетирование, на основе которого и принимается окончательное решение о возможности дальнейшей работы на предприятии.

Традиционные методы, конечно, эффективны, однако при постоянно возрастающей конкуренции предприятия нуждаются в квалифицированных, перспективных и креативных работниках, поэтому при отборе на наиболее важные вакансии целесообразно обращаться к следующим дополнительным методам отбора персонала:

- стрессовое интервью. Такое интервью отбора персонала основано на том, чтобы кандидат неожиданно оказался в стрессовой ситуации. Будущего работника могут попросить подождать, так как у директора «срочное совещание». Ждать при этом придется минимум 2 ч. На собеседовании могут задать странный неожиданный вопрос, который не имеет конкретного логичного ответа. Благодаря этому, работодатель делает выводы, как претендент ведет себя в нестандартных ситуациях, насколько он стрессоустойчив, оценивается креативность и нестандартность мышления.

- brainteaser-интервью. Этот вид интервью тоже основан на неожиданных вопросах, которые никак не связаны с профессиональной деятельностью кандидата. Однако такие вопросы всегда имеют конкретный ответ. Благодаря этому методу, оценивается логическое мышление и умение быстро переключаться на другую тематику [1].

Важной составляющей управления персоналом является мотивация и стимулирование работника. Данное направление вносит большой вклад в совершенствование управления кадровыми потоками.

Практически на всех белорусских предприятиях существует система стимулирования и мотивирования персонала. Она основана на стандартных методах, таких, как различные поощрения и премии. Такие методы дают свой результат, однако стоит находить новые методы стимулирования и мотивации кадров. Такими методами могут стать:

- фильмы о работниках, в которых будет показана история их работы и результаты;

– Книги почета организации, в которых будут описываться самые достойные сотрудники, их работа и результаты;

- Благодарственные письма семье работника;
- премии за здоровый образ жизни;
- премии за продолжение образования.

Нематериальные методы стимулирования и мотивации особенно эффективны, когда применяются впервые. Материальные методы стимулирования будут максимально эффективны при систематическом их применении. Благодаря применению таких методов, у сотрудников повышается удовлетворенность трудом, улучшается климат в коллективе, повышается желание работать. Как следствие, увеличивается производительность труда, что ведет к повышению конкурентоспособности организации [2].

Все методы стимулирования и мотивации эффективны, однако стоит вопрос, какой метод выбрать. Для этого стоит выполнять следующее:

1. Измерение мотивации. Стоит количественно измерить мотивацию сотрудников, каковы итоги ее применения. Цифры и покажут, какой метод мотивации наиболее эффективен.

2. Индивидуальный подход к каждому работнику. У каждого сотрудника – свои цели, свои потребности и свои желания. Если применять ко всему коллективу только один метод мотивации и стимулирования, то всем угодить не получится, так что стоит изучать, что повлияет на конкретного работника.

3. Разъяснение методов мотивации и стимулирования. Часто методы становятся неэффективными, потому что сотрудники о них не знают, либо недопонимают [3].

При развитии экономики требования к специалистам постоянно возрастают. Это приводит к тому, что нужно повышать квалификацию, или даже получать новые специальности, а также часто нужно обучать новых сотрудников. На сегодняшний момент применяются разнообразные методы обучения персонала. Самыми перспективными являются следующие методы:

– модульное обучение. Метод заключается в том, что все обучение делится на блоки, т. е. модули. Модули могут быть практическими и теоретическими. Заканчивается модуль обычно решением какой-либо бизнес-задачи. Метод модульного обучения позволяет получить как знания, так и навыки;

– наставничество. Оно основано на закреплении за обучающимся наставника, который будет помогать освоиться новичку. Наставничество является эффективным: оно дает возможность адаптироваться новому сотруднику и получить необходимые навыки, а также развивает у наставника организационные и педагогические качества;

– метафорическая игра. Главная цель метафорической игры – поиск нового решения. Особенностью является то, что для решения ситуации берется подобранная метафора. Метафоры могут браться из сказок, легенд, традиций, передающих проблематику ситуации;

– метод Shadowing. Суть метода в том, что кандидату на новую должность позволяют не менее двух дней побыть «тенью» работника этой должности. Кандидат наблюдает за работником, изучает все нюансы профессии и каких знаний ему не хватает, в чем специфика работы. Идеален этот метод при переквалификации сотрудников;

– метод Secondment. Метод обучения представляет собой разновидность ротации кадров. Работник отправляется в своеобразную «командировку» в другой отдел своей же компании. Длительность такой командировки может длиться от 100 рабочих часов до 1 года пребывания в другом отделе. Этот метод позволяет получить необходимые навыки, а также перенять опыт сотрудников другого отдела;

– метод Buddying. Метод очень похож на наставничество. За сотрудником также закрепляется компетентный работник, который наблюдает за обучающимся со стороны, контролирует работу и дает советы. Отличается же этот метод от наставничества тем, что в таком «дуэте» абсолютное равноправие, нет подчиненных. Это позволяет более легко адаптироваться к новой работе, а также психологически легче пройти обучение [4].

Таким образом, методы обучения не только позволяют обучить основам, улучшить климат в коллективе, легко пройти адаптацию, а также развить такие качества, как партнерство, коммуникабельность, креативность и нестандартность мышления.

Для того чтобы на предприятии работали только наиболее перспективные и квалифицированные кадры, необходимо проводить оценку персонала. Одним из эффективных методов оценки является ассессмент.

Ассессмент – один из самых качественных методов оценки персонала. Суть ассессмента – изучить поведение и навыки работника в максимально приближенных к реальности условиях. Такой метод оценки персонала может включать в себя психологические тесты, деловые игры, интервью с персоналом. За каждым работником закрепляется эксперт, а зачастую – даже два, которые во время выполнения заданий следят за ним, обращают внимание на особенности оцениваемого. Задания могут быть различными и могут подбираться индивидуально. На основе этого составляется оценка по нужным компетенциям. Все компетенции должны дублироваться не менее чем в двух процессах. Компетенциями могут быть стрессоустойчивость, самоорганизация, ответственность, лидерство, коммуникабельность [5].

Внутренняя ротация кадров – нужный процесс на предприятии. Это один из важных элементов развития и карьерного роста работников. Благодаря ему, снижается текучесть кадров, повышается производительность труда, снижаются издержки на подбор и обучение кадров, ротация является составной частью развития сотрудников. Сам процесс ротации включает в себя подготовку документов данного процесса, составление плана ротации, обсуждение ротации с персоналом, подготовку наставников, коммуникации в процессе перемещения кадров, анализ процесса и полученных результатов, составление плана ротации на следующий год [6].

Окончательным этапом в управлении персоналом является увольнение сотрудников, которое осуществляется по Трудовому кодексу Республики Беларусь, что защищает работников от недобросовестности нанимателя.

Совершенствуя управление кадровыми потоками в каждой его сфере, мы получим повышение производительности труда, а значит и повышение конкурентоспособности предприятия.

Литература

1. Сусол, А. Методы подбора персонала / А. Сусол // Бизнес-портал ДеньгоДел. – Режим доступа: <http://dengodel.com/management/270-metody-podbora-personala.html>. – Дата доступа: 28.02. 2016.
2. Чавыкина, М. А. Необычные методы стимулирования труда персонала / М. А. Чавыкина // Молодой ученый. – 2014. – № 4. – 631 с.
3. Мотивация персонала (методы) // Bbcont. – Режим доступа: <http://bbcont.ru/business/motivaciya-personala-na-predpriyatii-metody.html>. – Дата доступа: 28.02. 2016.
4. Сырых, О. Обзор современных технологий и методов обучения персонала / О. Сырых // Интернет-портал для управленцев. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/be/be145.html>. – Дата доступа: 28.02. 2016.
5. Чемяков, В. Система оценки персонала: готовимся к запуску / В. Чемяков // Кадровик.ру. – 2011. – № 6.

6. Бочарова, А. Управление внутренним перемещением (ротацией) в компании / А. Бочарова // Тренинги по продажам. – Режим доступа: <http://www.annabocharova.ru/articles/a2.php>. – Дата доступа: 28.02. 2016.